Report to the Legislative Assembly of the Northwest Territories on Termination Compensation to Two Senior Officials

Office of the Auditor General of Canada
Bureau du vérificateur général du Canada

The audit work reported here was conducted in accordance with the legislative mandate, policies, and practices of the Office of the Auditor General of Canada. These policies and practices embrace the standards recommended by the Canadian Institute of Chartered Accountants.

The Report is available on our Web site at www.oag-bvg.gc.ca.

For copies of the Report or other Office of the Auditor General publications, contact

Office of the Auditor General of Canada
240 Sparks Street, Stop 10-1
Ottawa, Ontario
K1A 0G6

Telephone: (613) 952-0213, ext. 5000, or 1-888-761-5953
Fax: (613) 954-0696
E-mail: distribution@oag-bvg.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2002
Cat. No. FA3-38/2002
ISBN 0-662-66926-6

105-01230/

Auditor General of Canada
Vérificatrice générale du Canada

To the Honourable Speaker of the Legislative Assembly of the Northwest Territories:

On March 12, 2002, Motion 7-14(5) was adopted by the Legislative Assembly of the Northwest Territories requesting that the Auditor General of Canada conduct a special audit. On March 28, 2002 I wrote to you to accept this request and agreed to undertake this audit. I have the honour to transmit herewith my Report on Termination Compensation to Two Senior Officials.

Sheila Fraser

Sheila Fraser, FCA
Auditor General of Canada

Yellowknife, 23 October 2002

Table of Contents

Executive Summary 1

Introduction 3

Observations 4

Conclusion 8

Appendices

A. Additional Compensation and Termination Costs 10

B. Termination clauses in Bayly's employment agreement dated 19 March 2000 11

C. Termination clauses in Sorensen's employment agreement dated 21 June 2000 12

Report to the Legislative Assembly of the Northwest Territories on Termination Compensation to Two Senior Officials

Executive Summary

At the request of the Legislative Assembly of the Northwest Territories, we audited the termination compensation of two senior officials of the Government of the Northwest Territories (GNWT).

Our audit found that the termination compensation to the two officials exceeded what had been set out in their employment agreements and was not compliant with the government's policies. Further, we found no justification for paying the significantly higher termination payments and benefits. Therefore, we conclude that the GNWT did not handle the matter reasonably and with prudence.

The employees were John Bayly, Principal Secretary, and Lynda Sorensen, Chief of Staff, of the Premier's Office in the Department of the Executive. Both employees had "at pleasure" appointments with the GNWT. At pleasure appointments are positions that may be terminated by the employer at any time, with or without cause. Each employee had an employment agreement with the GNWT dated in 2000. The employment agreements had termination clauses that set out the manner of termination and the calculation of severance amounts payable should employment be terminated.

Bayly and Sorensen were terminated by the GNWT; subsequently, in November 2001, each entered into a termination agreement that effectively has continued their status as employees of the GNWT. Bayly's termination agreement states that he tenders his resignation effective 28 October 2002; Sorensen's termination agreement states that she tenders her resignation effective 4 January 2004.

The termination agreements set out the compensation that will be provided to Bayly and Sorensen. Bayly's termination agreement says that he will receive 12 months' salary and one year's full employee benefits, including pensionable time. He will also receive a payment for removal assistance and performance pay. Sorensen's termination agreement says that she will receive 24 months' salary plus two years' full employee benefits with pensionable time. She will also receive a payment for removal assistance and performance pay.

The termination agreements of both employees provided termination compensation over and above what was set out in their employment agreements and what is consistent with government policies. Bayly will receive a removal assistance payment without meeting the requirements. Sorensen will receive an additional 12 months' termination pay; 24 months'

full employee benefits, including pensionable time; and a removal assistance payment.

The cost to the GNWT to terminate the two employees will amount to about $280,000 in Bayly's case and around $400,000 in Sorensen's. The termination compensation amounts that exceed the terms of their employment agreements and government policies are $6,000 for Bayly and about $250,000 for Sorensen (Appendix A).

While the two terminated employees had legal counsel to advise them and protect their interests, the officials of the GNWT entered into the two termination agreements without seeking legal advice to protect the government's interests.

Introduction

1. On 12 March 2002, the Legislative Assembly of the Northwest Territories adopted a motion requesting the Auditor General of Canada to undertake a special audit into all aspects and approvals of the process that led to the payments for termination, compensation, and benefits to former employees, as provided for in the Special Warrant approved by the Financial Management Board on 21 January 2002. The Auditor General of Canada agreed to undertake this audit.

2. Our audit objectives were to examine the process by which the termination payments and benefits were determined and approved. In addition, we sought to determine whether the process and the termination compensation were consistent with the policies and practices of the Government of the Northwest Territories (GNWT) and in accordance with the employment agreements between the government and the two individuals.

3. Our audit included examining documents and files provided by the government and interviewing government officials and senior employees involved in discussing and negotiating the terminations. We compared these two cases with those of other senior officials whose employment with the government had been terminated.

4. The special warrant approved on 21 January 2002 included an amount of $696,000 identified as costs associated with the Special Committee on Conflict Process. Of that amount, $162,000 was for legal bills of witnesses called during the public hearing of the Special Committee, $19,000 was for other costs related to former Minister Groenewegen, and $11,000 was additional costs for salaries of two administrative staff for one month. The remaining $504,000 was for costs related to the termination of two senior employees in the Premier's Office in the Department of the Executive. These termination costs, the subject of our audit, include termination payments, benefits, and pension costs.

5. In addition to the $504,000 in termination costs, the special warrant also indicated that additional termination costs of $131,000 had already been accrued by the government for potential severance to one of the individuals. Therefore, the total costs identified in the special warrant for the termination of both senior officials are $635,000.

6. The two senior employees terminated were John Bayly, Principal Secretary, and Lynda Sorensen, Chief of Staff. Bayly had an "at pleasure" appointment as the Principal Secretary effective 6 March 2000 and had signed an employment agreement with the GNWT. Bayly was considered equivalent to a deputy minister. Sorensen had an "at pleasure" appointment as the Chief of Staff, effective 30 January 2000, and she had also signed an employment agreement with the GNWT. Sorensen was considered a management employee. At pleasure appointments may be terminated by the employer at any time, with or without cause.

7. On 23 October 2001, the Special Committee on Conflict Process tabled its report, "Confidence in the Integrity and Standard of Government." In this report the Special Committee stated that the Premier should require the resignations of Bayly and Sorensen to regain public confidence in the integrity of the Office of the Premier.

Observations

8. The GNWT entered into separate employment agreements with Bayly and Sorensen, which set out the terms and conditions of their appointments. Included in the employment agreements were termination clauses describing how the "at pleasure" appointments and the agreements could be terminated. The termination clauses set out different methods of calculating severance amounts, depending on whether the government terminated the appointment or the employee resigned.

9. The GNWT terminated Bayly's appointment, and termination clause 4.1(b) in his employment agreement therefore applied. Under clause 4.1(b), Bayly held office only at the pleasure of the government and his employment agreement could be terminated by the government for any reason and without showing cause. The GNWT would be required to make a payment to Bayly equal to his monthly salary multiplied by the number of years of service, but not less than 12 months' salary and not more than 24 months' salary. We interpret this to mean that based on Bayly's 20 months of service as Principal Secretary, he would be entitled to a termination payment equivalent to 12 months' salary (Appendix B).

10. The GNWT terminated Sorensen from her position, and termination clause 4.1(b) in her employment agreement therefore applied. Under clause 4.1(b), Sorensen held office only at the government's pleasure, and the government could terminate her employment agreement for any reason and without showing cause. The government would be required to pay Sorensen an amount equal to her monthly salary multiplied by the number of years of service, but not less than 12 months' salary and not more than 24 months' salary. We interpret this to mean that based on Sorensen's two years of service as Chief of Staff, she would be entitled to a termination payment equivalent to 12 months' salary (Appendix C).

11. During the last week of October and the first week of November 2001, the GNWT held discussions and negotiations with Sorensen and Bayly to arrange the termination of their employment. On 1 November 2001, Sorensen signed a termination agreement with the GNWT, which Premier Stephen Kakfwi signed on the government's behalf. On 2 November 2001, Bayly signed a termination agreement with the GNWT, which Elizabeth Snider, Secretary to Cabinet, signed on the government's behalf. We were informed that the terms of the termination agreements with Sorensen and Bayly were negotiated by Elizabeth Snider and approved by Stephen Kakfwi.

12. These termination agreements set out new terms for the termination of both employees, providing them with higher compensation and extended benefits to which they had not been entitled under the terms of their employment agreements. Each termination agreement set a date in the future on which termination of employment with the GNWT would take effect. These termination agreements are final and binding agreements on the government and the two employees.

13. Bayly's termination agreement states that he tenders his resignation effective 28 October 2002. The termination agreement effectively continues his status as an employee of the GNWT until that date. He will continue to receive his current salary and full employee benefits: health and dental coverage, disability insurance, life insurance, pension and pensionable time for the additional 12 months. Under the termination agreement, Bayly is not required to report to work and is not to represent himself as an employee of the GNWT during this period. The government continues to make all statutory deductions for Bayly as an employee, such as Canada Pension Plan contributions and Employment Insurance premiums to which it pays the employer's share as well as benefit costs. Bayly stopped working in his position as Principal Secretary on 25 October 2001 and we were advised that he has not provided any services to the GNWT since then.

14. In June 1999, the GNWT Financial Management Board issued a decision that management and excluded employees laid off or terminated for health reasons could spread out their severance payments to extend their period of service. The decision also provided that deputy ministers could apply their severance pay to extend their employment when they were no longer serving at the government's pleasure, when their employment was terminated for health reasons, or when they retired and were entitled to an immediate annuity with superannuation. The Financial Management Board directed in its decision that the changes be incorporated in the relevant handbooks and contracts.

15. This decision entitles Bayly, as a deputy minister, to use his termination pay to extend his employment and receive benefits over 12 months, to October 2002. As a result of having his employment extended by one year, Bayly now qualifies for a pension with the GNWT. The minimum length of employment with the government needed to qualify for a pension is two years. In October 2001, at the time of his termination, Bayly had been an employee for only 20 months. We were advised that Bayly may begin in November 2002 to receive an annual pension of about $8,000. This additional indexed pension amount of about $8,000 annually over 25 years has a present value benefit to Bayly of about $130,000.

16. Sorensen's termination agreement states that she tenders her resignation effective 4 January 2004. This termination agreement effectively continues her status as an employee of the GNWT until that date. She will continue to receive her current salary and full employee benefits: health and dental coverage, disability insurance, life insurance, pension and pensionable time. During this period, she is not to represent herself as an employee of the

GNWT. The government continues to make all statutory deductions for Sorensen as an employee, such as Canada Pension Plan contributions and Employment Insurance premiums to which it pays the employer's share and benefit costs. We were advised that Sorensen stopped working in her position as Chief of Staff on 18 January 2002, due to a two-week extension of her position to assist with the transition of the new Principal Secretary. Sorensen has provided no services to the government since then.

17. As a result of her termination agreement of November 2001, Sorensen will continue to receive her salary for 24 months, plus extended benefits, rather than the termination payment equivalent to 12 months' salary and no benefits under the terms of her employment agreement. GNWT officials have advised us that their intent, and their interpretation of Sorensen's employment agreement, is that the termination pay to which she was entitled took into account the 15 years she had worked for the GNWT before her appointment to Chief of Staff. We disagree with this interpretation, and further, we found that in each of the other employment agreements we examined, the wording was very clear on the years of service that would count. Even if we agreed with the government's interpretation, however, it would allow Sorensen only 17 months' termination pay, without benefits. Sorensen has obtained additional compensation of termination pay for 7 to 12 months more than she wa.. entitled to receive under the terms of her employment agreement. This 12 months' additional termination pay amounts to about $133,000.

18. Officials of the GNWT advised us that they paid Sorensen more than was set out in her employment agreement because they were concerned about the government's liability and potential litigation by Sorensen. Officials were unable to provide any documentation or legal opinions that supported the concern about liability or any documentation or memoranda on discussions about potential litigation. We were advised that the GNWT did not consult with or seek any legal advice on this issue.

19. Sorensen is not entitled to spread out her termination pay to extend her employment, nor is she entitled to any benefits, because she did not qualify for inclusion in the Financial Management Board decision of June 1999: she was not laid off or terminated for health reasons, nor is she considered a deputy minister. We found no GNWT policy under which she would qualify to spread out her termination pay to extend her employment or to qualify for benefits.

20. As a result of having her employment with the GNWT extended to January 2004, Sorensen will receive benefits, including additional pensionable service, for this entire period. These employee benefits, including the pensionable service, will cost the GNWT about $112,000. Further, she now qualifies for a much larger pension. The additional two years of pensionable service at a larger salary as Chief of Staff increased her best-five-years-average salary substantially. This larger average salary will increase Sorensen's pension entitlements. We were advised that Sorensen will be entitled in February 2004 to begin receiving pension payments of about

$14,000 a year more than she would have collected otherwise. This additional indexed pension amount of about $14,000 annually over 25 years has a present value benefit to Sorensen of about $230,000.

21. Bayly's and Sorensen's termination agreements specified the amounts they would receive as performance pay, which were at the highest level payable, 15 percent of their current salaries. Performance pay is additional compensation based on merit. It also increases pension entitlements, as it increases the best-five-years-average salary. Under their 2000 employment agreements, Bayly and Sorensen could earn from zero to 15 percent of their salaries each year as performance pay. The employment agreements set out the criteria and basis for determining whether performance pay was merited. Both Bayly's and Sorensen's personnel files contain a letter of reprimand related to the period when their performance raised the issue of questionable conduct that was referred to in the October 2001 report of the Special Committee on Conflict Process. Documentation is required under the employment agreements to justify the awarding of performance pay to Bayly and Sorensen. We found no documentation with respect to Sorensen and inadequate documentation with respect to Bayly. No formal process was undertaken to arrive at the amounts awarded as performance pay. Without sufficient documentation in the files, we could not determine the basis for either disregarding or considering the letters of reprimand and determining the performance pay amounts. Performance pay of $25,000 was paid to Bayly and $20,000 to Sorensen.

22. The termination agreements of Bayly and Sorensen also stipulated that each would be provided with removal assistance of $6,000, and the GNWT paid each that amount. However, to qualify for removal assistance under the terms of the GNWT Managers' Handbook (which formed part of their employment agreements), employees must move from their community of residence within 30 days and must submit receipts for their removal costs. Employees must also have three years of service with the GNWT. We were informed that neither Bayly nor Sorensen moved from Yellowknife and neither provided any receipts for removal costs. We have determined that Sorensen recently moved from Yellowknife. However, neither was entitled to removal assistance payments, as all the requirements of the Manager's Handbook were not met.

23. The government's files contained very little documentation of the discussion that took place in various negotiation meetings, in internal GNWT meetings, or in the drafting of the termination agreements. Government officials said that Sorensen had been awarded the increased termination pay and benefits because of concerns about potential litigation and government liability. Unique to all the termination agreements that we examined was a clause in Sorensen's termination agreement stating that if the GNWT failed to perform all of its obligations under the agreement, it would be required to pay all of Sorensen's legal costs associated with enforcement of the agreement. There is no evidence that the GNWT sought legal advice on these issues during the discussion, negotiation, and drafting of the termination agreements; in fact, we were told it had not. Given that both

Bayly and Sorensen had legal counsel in this matter, it would have been prudent for the GNWT to have obtained legal advice as well.

24. By our calculation, the government's costs to terminate Bayly will amount to about $280,000, and for Sorensen the cost will amount to about $400,000. In addition, Bayly will have an entitlement of around $8,000 as an annual pension, and Sorensen will receive an annual pension around $14,000 higher than the pension she would have collected otherwise. The termination compensation to both individuals is over and above what had been set out in their employment agreements. This additional compensation amounts to $6,000 for Bayly and about $250,000 for Sorensen (Appendix A).

25. We noted that certain matters we raise in this report are common practices in the termination of other senior officials at the deputy minister level of the GNWT—namely, the practice of entering into a termination agreement, the spreading out of termination pay to extend the period of service, and the awarding of removal assistance to individuals who do not meet the criteria for entitlement.

Conclusion

26. The Government of the Northwest Territories did not adhere to the termination clauses in the employment agreements and did not comply with government policies. The termination agreements enhanced the compensation and benefits of both individuals, especially Sorensen. In future, the GNWT should ensure that it adheres to the termination clauses set out in employment agreements and complies with government policies or substantiates the reasons for deviating from them.

27. We have concerns about the additional compensation of $6,000 to Bayly for removal assistance. However, our greater concern is what the government provided to Sorensen for termination compensation. The GNWT provided Sorensen with higher termination compensation than was required, in the form of higher termination pay, benefits, removal assistance, and increased GNWT pension contributions due to the extension of her employment. We determined that the additional termination compensation over and above what was stated in Sorensen's employment agreement amounts to about $250,000. She also will receive around $14,000 in additional pension benefits every year as a result of having her employment extended by 24 months.

28. Along with these identified costs, the GNWT assumes an added financial risk in extending the employment status of these employees. If, for example, during their extended employment these individuals become ill and qualify for long-term disability, the GNWT will be liable for the long-term disability benefits until their eligibility for these benefits ceases, which could take many years.

29. Employment agreements are intended to ensure that all parties understand their rights and obligations. They are used to ensure that rights and obligations are interpreted clearly and that ambiguity or dispute about

their implementation is minimal. Adhering to the terms of employment agreements ensures that all parties, and in particular all employees, are dealt with fairly and equitably. The introduction of new or improved terms in negotiating termination agreements creates an undesirable precedent for the employer in dealing with employees it is terminating.

30. Our audit findings and the fact that we found no justification for the significantly higher termination compensation lead us to conclude that the government did not handle the matter reasonably and with prudence.

Appendix A Additional Compensation and Termination Costs

John Bayly					
	Employment Agreement Entitlements	Paid / Payable	Pension Increase	Additional Compensation	Termination Costs
Termination Payments	$164,000	$164,000		0	$164,000
Employee Benefits	85,000	85,000		0	85,000
Removal Assistance	0	6,000		$6,000	6,000
Pension Increase	8,000		$8,000	0	
Performance Pay	?	25,000		0	25,000
TOTAL				$6,000	$280,000

Lynda Sorensen					
	Employment Agreement Entitlements	Paid / Payable	Pension Increase	Additional Compensation	Termination Costs
Termination Payments	$133,000	$266,000		$133,000	$266,000
Employee Benefits	0	112,000		112,000	112,000
Removal Assistance	0	6,000		$6,000	6,000
Pension Increase	0		$14,000	Yes	
Performance Pay	?	20,000			20,000
TOTAL				$251,000	$404,000

Appendix A Additional Compensation and Termination Costs

John Bayly					
	Employment Agreement Entitlements	Paid / Payable	Pension Increase	Additional Compensation	Termination Costs
Termination Payments	$164,000	$164,000		0	$164,000
Employee Benefits	85,000	85,000		0	85,000
Removal Assistance	0	6,000		$6,000	6,000
Pension Increase	8,000		$8,000	0	
Performance Pay	?	25,000		0	25,000
TOTAL				**$6,000**	**$280,000**

Lynda Sorensen					
	Employment Agreement Entitlements	Paid / Payable	Pension Increase	Additional Compensation	Termination Costs
Termination Payments	$133,000	$266,000		$133,000	$266,000
Employee Benefits	0	112,000		112,000	112,000
Removal Assistance	0	6,000		$6,000	6,000
Pension Increase	0		$14,000	Yes	
Performance Pay	?	20,000			20,000
TOTAL				**$251,000**	**$404,000**

Appendix B Termination Clauses in Bayly's Employment Agreement Dated 19 March 2000

Section 4: Termination

4.1 Recognizing that Mr. Bayly holds office during pleasure only, the parties understand and agree that this Agreement may be terminated in the following manner in the specified circumstances:

(a) By Mr. Bayly, for any reason, by providing ninety days written notice to the GNWT. The GNWT may waive notice in whole or in part, at its absolute discretion. Upon termination of employment under this clause, the GNWT agrees to pay Mr. Bayly an amount equal to Mr. Bayly's monthly salary, multiplied by a factor representing the number of completed years of service, but in any case that factor shall not be more than twelve.

(b) By the GNWT, in its absolute discretion, for any reason and without cause, by written notice to Mr. Bayly and by providing payment in lieu of notice of an amount equal to Mr. Bayly's monthly salary multiplied by a factor representing the number of years of service, but in any case that factor shall be not less than 12 or more than 24.

(c) By the GNWT, without notice, for cause.

(d) By the GNWT, for any mental or physical disability or illness which results in Mr. Bayly being unable to perform the essential duties and responsibilities under this agreement, in which case the provisions of Section 5 shall govern.

4.2 In the event of the death of Mr. Bayly, this Agreement shall terminate immediately and Clause 4.1(b) shall not apply.

4.3 Following termination of this Agreement for any of the foregoing reasons, neither party has any further rights or obligations hereunder subject always to the confidentiality and conflict of interest provisions contained in this Agreement and its appendices which shall survive the termination of this Agreement.

4.4 Mr. Bayly shall, upon termination of employment, immediately deliver up to the GNWT all correspondence, documents, specifications, papers, computers, computer disks and property belonging to the GNWT which have come into the possession or under the control of Mr. Bayly during the term of this or any subsequent Agreement.

Appendix C Termination Clauses in Sorensen's Employment Agreement Dated 21 June 2000

Section 4: Termination

4.1 Recognizing that Ms. Sorensen holds office during pleasure only, the parties understand and agree that this Agreement may be terminated in the following manner in the specified circumstances:

(a) By Ms. Sorensen, for any reason, by providing ninety days written notice to the GNWT. The GNWT may waive notice in whole or in part, at its absolute discretion. Upon termination of employment under this clause, the GNWT agrees to pay Ms. Sorensen an amount equal to Ms. Sorensen's monthly salary, multiplied by a factor representing the number of completed years of service, but in any case that factor shall not be more than twelve.

(b) By the GNWT, in its absolute discretion, for any reason and without cause, by written notice to Ms. Sorensen and by providing payment in lieu of notice of an amount equal to Ms. Sorensen's monthly salary multiplied by a factor representing the number of years of service, but in any case that factor shall be not less than 12 or more than 24.

(c) By the GNWT, without notice, for cause.

(d) By the GNWT, for any mental or physical disability or illness which results in Ms. Sorensen being unable to perform the essential duties and responsibilities under this agreement, in which case the provisions of Section 5 shall govern.

4.2 In the event of the death of Ms. Sorensen, this Agreement shall terminate immediately and Clause 4.1(b) shall not apply.

4.3 Following termination of this Agreement for any of the foregoing reasons, neither party has any further rights or obligations hereunder subject always to the confidentiality and conflict of interest provisions contained in this Agreement and its appendices which shall survive the termination of this Agreement.

4.4 Ms. Sorensen shall, upon termination of employment, immediately deliver up to the GNWT all correspondence, documents, specifications, papers, computers, computer disks and property belonging to the GNWT which have come into the possession or under the control of Ms. Sorensen during the term of this or any subsequent Agreement.

Rapport à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest sur les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires

Office of the Auditor General of Canada
Bureau du vérificateur général du Canada

Les travaux de vérification dont les résultats sont présentés ci-après ont été effectués conformément au mandat législatif, aux politiques et aux méthodes du Bureau du vérificateur général du Canada. Ces politiques et méthodes respectent les normes recommandées par l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Le Rapport est également disponible sur notre site Web à www.oag-bvg.gc.ca.

Pour obtenir des exemplaires de ce rapport et d'autres publications du Bureau du vérificateur général, adressez-vous au :

Bureau du vérificateur général du Canada
240, rue Sparks, arrêt 10-1
Ottawa (Ontario)
K1A 0G6

Téléphone : (613) 952-0213, poste 5000, ou 1-888-761-5953
Télécopieur : (613) 954-0696
Courriel : distribution@oag-bvg.gc.ca

This document is also available in English.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2002
N° de catalogue FA3-38/2002
ISBN 0-662-66926-6

Vérificatrice générale du Canada
Auditor General of Canada

À l'honorable président de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest,

Le 12 mars 2002, l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a adopté la motion 7-14(5) demandant à la vérificatrice générale du Canada d'effectuer une vérification spéciale. Le 28 mars 2002, je vous ai écrit pour vous dire que j'acceptais de mener cette vérification. J'ai l'honneur de vous transmettre mon rapport sur les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires.

La vérificatrice générale du Canada,

Sheila Fraser

Sheila Fraser, FCA

Yellowknife, le 23 octobre 2002

Table des matières

Sommaire à l'intention de la direction 1

Introduction 3

Observations 4

Conclusion 9

Annexes

A. Indemnités supplémentaires et coûts de cessation d'emploi 10

B. Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M. Bayly datée du 19 mars 2000 11

C. Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M^{me} Sorensen datée du 21 juin 2000 12

Rapport à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest sur les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires

Sommaire à l'intention de la direction

À la demande de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, nous avons examiné les indemnités de cessation d'emploi accordées à deux hauts fonctionnaires du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO).

D'après les constatations de la vérification, les indemnités de cessation d'emploi accordées aux deux hauts fonctionnaires excédaient le montant prévu dans leurs conventions d'emploi et n'étaient pas conformes aux politiques gouvernementales. En outre, nous avons déterminé que l'octroi d'indemnités de cessation d'emploi et d'avantages sociaux nettement supérieurs aux indemnités et aux avantages sociaux prévus dans leurs conventions d'emploi n'était pas justifié. Nous concluons donc que le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest n'a pas agi de façon raisonnable et prudente dans ce dossier.

Les employés mis en cause sont John Bayly, secrétaire principal, et Lynda Sorensen, chef du cabinet du premier ministre, ministère de l'Exécutif. Ils avaient été nommés « à titre amovible » au GTNO. L'employeur peut en tout temps, avec ou sans motif valable, mettre fin à des nominations à titre amovible. Chaque employé avait signé en 2000 une convention d'emploi avec le GTNO. Les conventions d'emploi avaient des clauses qui indiquaient la procédure à suivre et les divers montants à verser à la cessation d'emploi ainsi que leur calcul.

Le GTNO a mis fin à l'emploi de M. Bayly et de M^me^ Sorensen. Par après, en novembre 2001, chacun a conclu une entente de cessation d'emploi qui a eu pour effet de maintenir son statut d'employé du GTNO. Les ententes de cessation d'emploi de M. Bayly et de M^me^ Sorensen prévoient que leur démission prendra effet le 28 octobre 2002 et le 4 janvier 2004 respectivement.

Les ententes de cessation d'emploi prévoient les indemnités qui seront accordées à M. Bayly et à M^me^ Sorensen. L'entente de cessation d'emploi de M. Bayly prévoit qu'il recevra son salaire et tous ses avantages sociaux pour une période de 12 mois, y compris le service ouvrant droit à pension. Il recevra aussi un paiement d'aide au déménagement et une rémunération au rendement. L'entente de cessation d'emploi de M^me^ Sorensen prévoit qu'elle recevra son salaire pour une période de 24 mois, tous ses avantages sociaux pour une période de deux ans, ainsi que le service ouvrant droit à pension. Elle recevra aussi un paiement d'aide au déménagement et une rémunération au rendement.

Les ententes de cessation d'emploi des deux employés prévoient des indemnités de cessation d'emploi bien supérieures à celles qui étaient prévues dans leur convention d'emploi et ne sont pas conformes aux politiques gouvernementales. M. Bayly recevra un paiement d'aide au déménagement sans satisfaire aux exigences. M^me^ Sorensen recevra une indemnité de cessation d'emploi pour une période supplémentaire de 12 mois, tous ses avantages sociaux pour une période de 24 mois, y compris le service ouvrant droit à pension, et un paiement d'aide au déménagement.

Pour mettre fin à l'emploi des deux employés, il en coûtera au GTNO quelque 280 000 $ dans le cas de M. Bayly et environ 400 000 $ dans celui de M^me^ Sorensen. Le montant de l'indemnité de cessation d'emploi qui dépasse le montant prévu dans les conventions d'emploi et les politiques gouvernementales s'élève à 6 000 $ pour M. Bayly et à environ 250 000 $ pour M^me^ Sorensen (voir l'annexe A).

Bien que les deux fonctionnaires du GTNO dont l'emploi a pris fin aient consulté des avocats pour les conseiller et protéger leurs intérêts, les représentants du gouvernement ont conclu les ententes de cessation d'emploi sans demander d'avis juridique pour protéger les intérêts du gouvernement.

Introduction

1. Le 12 mars 2002, l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a adopté une motion pour demander à la vérificatrice générale du Canada d'effectuer une vérification spéciale de tous les aspects du processus et des approbations qu'il requiert, processus qui a conduit au paiement d'une indemnité de cessation d'emploi, d'une rémunération et d'avantages sociaux à d'anciens employés, comme il est prévu dans le mandat spécial approuvé par le Conseil de gestion financière le 21 janvier 2002. La vérificatrice générale du Canada a accepté d'effectuer cette vérification.

2. Notre vérification avait pour objectif d'examiner le processus de détermination et d'approbation des indemnités de cessation d'emploi et des avantages sociaux. Nous avons aussi cherché à vérifier si le processus et les indemnités de cessation d'emploi étaient conformes aux politiques et aux pratiques du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), ainsi qu'aux conventions d'emploi entre le gouvernement et les deux personnes en question.

3. Pour cette vérification, nous avons examiné les documents et les dossiers mis à notre disposition par le gouvernement et nous avons interrogé des représentants du gouvernement et des hauts fonctionnaires qui ont participé aux discussions et aux négociations sur les cessations d'emploi. Nous avons comparé ces deux cas avec ceux d'autres hauts fonctionnaires dont l'emploi au gouvernement avait pris fin.

4. Le mandat spécial approuvé le 21 janvier 2002 comportait un montant de 696 000 $ au titre des coûts associés au Special Committee on Conflict Process. Sur ce montant, il y avait 162 000 $ pour les factures des avocats des témoins à l'audience publique du comité spécial, 19 000 $ pour d'autres frais de l'ex-ministre Groenewegen et 11 000 $ en frais supplémentaires pour le salaire de deux préposés au soutien administratif pour un mois. Le solde de 504 000 $ avait trait aux coûts de la cessation d'emploi de deux hauts fonctionnaires du cabinet du premier ministre, au ministère de l'Exécutif. Ces coûts de cessation d'emploi, qui font l'objet de notre vérification, comprennent les indemnités de cessation d'emploi, les avantages sociaux et les coûts de la pension.

5. Outre les coûts de cessation d'emploi de 504 000 $, le mandat spécial indiquait que des coûts supplémentaires de cessation d'emploi de 131 000 $ avaient déjà été comptabilisés par le gouvernement en tant qu'indemnité de cessation d'emploi éventuelle pour l'une des personnes en question. Par conséquent, le total des coûts indiqués dans le mandat spécial pour la cessation d'emploi des deux hauts fonctionnaires s'élevait à 635 000 $.

6. Les deux hauts fonctionnaires qui ont été remerciés sont John Bayly, secrétaire principal, et Lynda Sorensen, chef de cabinet. M. Bayly avait été nommé à titre amovible au poste de secrétaire principal, nomination prenant effet le 6 mars 2000 et il avait signé une convention d'emploi avec le GTNO. Il avait un poste équivalant à celui de sous-ministre. M^me^ Sorensen avait été

nommée à titre amovible à titre de chef de cabinet, nomination prenant effet le 30 janvier 2000. Elle avait également signé une convention d'emploi avec le GTNO. Elle était considérée comme une employée de la direction. L'employeur peut en tout temps, avec ou sans motif valable, mettre fin à une nomination à titre amovible.

7. Le 23 octobre 2001, le Special Committee on Conflict Process a déposé son rapport intitulé « Confidence in the Integrity and Standard of Government ». Il y déclarait que le premier ministre devrait exiger la démission de M. Bayly et de M^me^ Sorensen pour rétablir la confiance du public dans l'intégrité de son cabinet.

Observations

8. Le GTNO a conclu des conventions d'emploi distinctes avec M. Bayly et M^me^ Sorensen qui établissent les conditions de leur nomination. On y trouve notamment des clauses de cessation d'emploi expliquant comment les nominations « à titre amovible » pouvaient prendre fin. Ces clauses établissent des méthodes différentes de calcul des montants en cas de cessation d'emploi, selon que le gouvernement met fin à la nomination ou que l'employé démissionne.

9. Le GTNO a mis fin à la nomination de M. Bayly et c'est la clause sur la cessation d'emploi 4.1b) de la convention d'emploi qui s'est appliquée. Selon cette clause, M. Bayly détenait sa charge seulement à titre amovible et le gouvernement pouvait mettre fin à sa convention d'emploi pour quelque motif que ce soit et sans obligation de justification. Le GTNO serait tenu de verser à M. Bayly un paiement égal à son salaire mensuel multiplié par le nombre d'années de service, nombre ne devant pas être inférieur à 12 mois ni supérieur à 24 mois de salaire. Selon notre interprétation, et étant donné les 20 mois de service de M. Bayly en tant que secrétaire principal, il aurait droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalant à 12 mois de salaire (voir l'annexe B).

10. Le GTNO a mis fin à l'emploi de M^me^ Sorensen et c'est la clause sur la cessation d'emploi 4.1b) de sa convention d'emploi qui s'est appliquée. Selon cette clause, M^me^ Sorensen détenait sa charge à titre amovible et le gouvernement pouvait mettre fin à sa convention d'emploi pour quelque motif que ce soit et sans obligation de justification. Le gouvernement serait tenu de verser à M^me^ Sorensen un montant égal à son salaire mensuel multiplié par le nombre d'années de service, nombre ne devant pas être inférieur à 12 mois ni supérieur à 24 mois de salaire. Selon notre interprétation, et étant donné les deux années de service de M^me^ Sorensen en tant que chef de cabinet, elle aurait droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalant à 12 mois de salaire (voir l'annexe C).

11. Au cours de la dernière semaine d'octobre et de la première semaine de novembre 2001, le GTNO a tenu des discussions et des négociations avec M^me^ Sorensen et M. Bayly pour en arriver à une entente sur leur cessation

d'emploi. Le 1er novembre 2001, M^me^ Sorensen a signé une entente de cessation d'emploi avec le GTNO, que le premier ministre Stephen Kakfwi a signé au nom du gouvernement. Le 2 novembre 2001, M. Bayly a signé une entente de cessation d'emploi avec le GTNO, qu'Elizabeth Snider, secrétaire du Cabinet, a signé au nom du gouvernement. Nous avons appris que les conditions de ces ententes signées par M^me^ Sorensen et M. Bayly ont été négociées par Elizabeth Snider et approuvées par Stephen Kakfwi.

12. Ces ententes de cessation d'emploi établissent de nouvelles conditions pour la cessation d'emploi des deux employés, et elles leur procurent des indemnités plus élevées et des avantages plus importants que ceux qui étaient prévus dans leur convention d'emploi. Chaque entente contient la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi avec le GTNO. Ces ententes sont finales et exécutoires pour le gouvernement et les deux employés.

13. Dans l'entente de cessation d'emploi conclue avec M. Bayly, on y lit que sa démission prendra effet le 28 octobre 2002. L'entente prévoit effectivement qu'il conservera son statut d'employé du GTNO jusqu'à cette date. Il continuera de toucher son traitement actuel et tous les avantages sociaux (assurance soins médicaux et dentaires, assurance invalidité, assurance-vie, pension et service ouvrant droit à pension) pendant une période additionnelle de 12 mois. Selon l'entente de cessation d'emploi, M. Bayly n'est pas tenu de se présenter au travail et il ne doit pas se faire passer pour un employé du GTNO pendant cette période. Le gouvernement continue de faire toutes les retenues prévues par la loi pour M. Bayly en tant qu'employé, comme les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations d'assurance-emploi, pour lesquelles le gouvernement paie la part de l'employeur, de même que les charges sociales. M. Bayly a cessé de travailler comme secrétaire principal le 25 octobre 2001, et nous avons appris qu'il n'a fourni aucun service quel qu'il soit au GTNO depuis.

14. En juin 1999, le Conseil de gestion financière du GTNO a décidé que les employés de la direction et les employés exclus qui sont mis à pied ou qui quittent leur emploi pour des raisons de santé pouvaient étaler leurs paiements de départ pour prolonger leur période de service. La décision prévoyait également que les sous-ministres pouvaient utiliser leur indemnité de départ pour prolonger leur emploi lorsqu'ils n'étaient plus au service du gouvernement à titre amovible, lorsque leur emploi prenait fin pour des raisons de santé, ou lorsqu'ils prenaient leur retraite et avaient droit à une rente immédiate de retraite. Le Conseil de gestion financière a ordonné dans sa décision que les modifications soient intégrées dans les manuels et les contrats portant sur ces situations.

15. La décision autorise M. Bayly, à titre de sous-ministre, à utiliser son indemnité de cessation d'emploi pour prolonger son emploi et recevoir des avantages pour une période de 12 mois, soit jusqu'en octobre 2002. Comme son emploi est ainsi prolongé d'un an, M. Bayly a maintenant droit à une pension du GTNO. Pour avoir droit à une pension, il faut en effet avoir été employé pendant au moins deux ans au gouvernement. En octobre 2001, au moment où son emploi a pris fin, ce haut fonctionnaire avait été employé

pendant seulement 20 mois. Nous avons appris que ce dernier peut commencer à recevoir en novembre 2002 une pension annuelle d'environ 8 000 $. Cette pension indexée, d'environ 8 000 $ annuellement, a sur 25 ans une valeur actualisée d'environ 130 000 $ pour cette personne.

16. Dans l'entente de cessation d'emploi conclue avec M^me^ Sorensen, on y lit que sa démission prendra effet à compter du 4 janvier 2004. L'entente prévoit effectivement qu'elle conservera son statut d'employée du GTNO jusqu'à cette date. Elle continuera de toucher son traitement actuel et tous les avantages sociaux (assurance soins médicaux et dentaires, assurance invalidité, assurance-vie, pension et service ouvrant droit à pension). Pendant cette période, elle ne doit pas se faire passer pour une employée du GTNO. Le gouvernement continue de faire toutes les retenues prévues par la loi pour M^me^ Sorensen en tant qu'employée, comme les cotisations au Régime de pensions du Canada et les cotisations d'assurance-emploi, pour lesquelles le gouvernement paie la part de l'employeur, de même que les charges sociales. Nous avons appris que M^me^ Sorensen a cessé de travailler comme chef de cabinet le 18 janvier 2002, car son emploi avait été prolongé de deux semaines pour faciliter l'entrée en fonction du nouveau secrétaire principal. M^me^ Sorensen n'a pas fourni de services au gouvernement depuis.

17. En raison de l'entente de cessation d'emploi de novembre 2001 conclue avec M^me^ Sorensen, celle-ci continuera de recevoir son salaire pendant 24 mois, plus les avantages sociaux, plutôt qu'une indemnité de cessation d'emploi équivalant à un salaire de 12 mois sans avantages sociaux comme le prévoyait sa convention d'emploi. Des représentants du GTNO nous ont informés que, selon leur intention et leur interprétation de la convention d'emploi de M^me^ Sorensen, il fallait tenir compte, dans les indemnités de cessation d'emploi auxquelles elle avait droit, de ses 15 années de service au GTNO avant sa nomination à titre de chef de cabinet. Nous sommes en désaccord avec eux quant à cette interprétation et de plus, nous avons constaté dans chacune des autres conventions d'emploi examinées que le libellé sur le nombre d'années de service qui devait entrer dans le calcul était vraiment clair. Même si nous avions été d'accord avec l'interprétation du gouvernement, celle-ci n'autorisait toutefois cette personne qu'à recevoir une prime de cessation d'emploi de 17 mois sans autres avantages. M^me^ Sorensen a reçu une indemnité supplémentaire de cessation d'emploi pour 7 à 12 mois de plus que ce à quoi elle avait droit selon les conditions de sa convention d'emploi. Cette indemnité supplémentaire de cessation d'emploi de 12 mois se chiffre à environ 133 000 $.

18. Des représentants du GTNO nous ont appris qu'ils ont versé à M^me^ Sorensen plus que ce que prévoyait sa convention d'emploi parce qu'ils s'interrogeaient sur la responsabilité du gouvernement et qu'ils craignaient des poursuites éventuelles par cette personne. Ils n'ont pu fournir de documents ou d'opinions juridiques justifiant leurs préoccupations, ou encore des documents ou des notes de service témoignant de discussions au sujet de poursuites possibles. Nous avons appris que le GTNO n'a consulté personne ni demandé d'avis juridique à ce sujet.

19. M^me^ Sorensen n'a pas le droit d'étaler son indemnité de cessation d'emploi pour prolonger son emploi et n'a pas droit à des avantages sociaux, parce qu'elle ne répondait pas aux conditions de la décision de juin 1999 du Conseil de gestion financière : elle n'a pas été mise à pied ou son emploi n'a pas pris fin pour des raisons de santé, et elle n'est pas jugée avoir rang de sous-ministre. Nous n'avons trouvé aucune politique du GTNO en vertu de laquelle elle aurait le droit d'étaler son indemnité de cessation d'emploi pour prolonger son emploi ou avoir droit à des avantages.

20. Comme son emploi au GTNO a été prolongé jusqu'en janvier 2004, cette employée aura droit à des avantages sociaux, dont le service ouvrant droit à pension, pour toute cette période. Ces avantages sociaux, y compris le service ouvrant droit à pension, coûteront au GTNO environ 112 000 $. En outre, elle a maintenant droit à une pension beaucoup plus importante. Les deux années supplémentaires de service ouvrant droit à pension à un salaire plus élevé à titre de chef de cabinet augmentent de beaucoup son salaire moyen des cinq meilleures années, de sorte qu'elle aura droit à une pension plus élevée. Nous avons appris que M^me^ Sorensen aura droit, en février 2004, à une pension de retraite d'environ 14 000 $ par année de plus que ce qu'elle aurait touché autrement. Ce montant supplémentaire d'environ 14 000 $ par année indexé sur 25 ans a une valeur actualisée d'environ 230 000 $ pour M^me^ Sorensen.

21. Les ententes de cessation d'emploi de M. Bayly et de M^me^ Sorensen indiquent le montant qu'ils peuvent recevoir à titre de rémunération au rendement, soit le niveau le plus élevé, lequel équivaut à 15 p. 100 de leur salaire actuel. La rémunération au rendement représente une rémunération supplémentaire fondée sur le mérite. Elle augmente également les droits à pension, car elle hausse le salaire moyen des cinq meilleures années. Selon la convention d'emploi qu'ils ont signée en 2000, cette rémunération au rendement pouvait permettre à ces deux personnes d'ajouter à leur traitement annuel un montant pouvant atteindre 15 p. 100 de ce traitement. Les conventions d'emploi énoncent les critères et conditions servant à déterminer si la rémunération au rendement est méritée. Les dossiers personnels de M. Bayly et de M^me^ Sorensen contiennent chacun une lettre de réprimande relative à la période où leur conduite a été jugée douteuse, ce dont fait état le rapport d'octobre 2001 du Special Committee on Conflict Process. Selon les conventions d'emploi, les documents justifiant l'attribution d'une rémunération au rendement à ces deux personnes auraient dû être versés dans leurs dossiers. Nous n'avons rien trouvé dans les dossiers concernant M^me^ Sorensen et la documentation concernant M. Bayly était insuffisante. Il n'y a eu aucun processus officiel permettant de déterminer les montants accordés à titre de rémunération au rendement. Sans documentation suffisante dans les dossiers, nous n'avons pu déterminer pour quelle raison les lettres de réprimande ont été ou n'ont pas été prises en compte et comment le montant de la rémunération au rendement a été établi. Une rémunération au rendement de 25 000 $ a été versée à M. Bayly. M^me^ Sorensen a reçu à ce titre une somme de 20 000 $.

22. Les ententes de cessation d'emploi de M. Bayly et de M^me^ Sorensen prévoyaient également que chacun aurait droit à un montant de 6 000 $ pour leur déménagement, somme que le GTNO a payé à chacun d'entre eux. Toutefois, pour avoir droit à l'aide au déménagement selon le manuel des gestionnaires du GTNO (document qui faisait partie de la convention d'emploi de ces deux personnes), l'employé doit quitter son lieu de résidence dans les 30 jours et il doit présenter des reçus pour ses frais de déménagement. L'employé doit également avoir trois ans de service auprès du GTNO. Nous avons appris que ni M. Bayly ni M^me^ Sorensen n'ont quitté Yellowknife, et que ni l'un ni l'autre n'a présenté de reçus de déménagement. Nous avons constaté que M^me^ Sorensen a quitté Yellowknife récemment. Toutefois, ni l'un ni l'autre n'avait droit à des paiements d'aide au déménagement, car toutes les exigences du manuel des gestionnaires n'avaient pas été respectées.

23. Il y a très peu de documents dans les dossiers du gouvernement au sujet des discussions qui ont eu lieu dans les diverses réunions de négociation, dans des réunions internes du GTNO ou pour la rédaction des ententes de cessation d'emploi. Des représentants du gouvernement ont dit que M^me^ Sorensen a reçu les indemnités de cessation d'emploi et les avantages accrus en raison des poursuites possibles et des obligations du gouvernement. Parmi toutes les conventions de cessation d'emploi que nous avons examinées, celle de Mme Sorensen contient une clause particulière qui prévoit que si le GTNO ne respecte pas toutes ses obligations en vertu de la convention, il sera tenu de payer tous les frais juridiques que pourraient engager cette personne pour faire appliquer la convention. Il n'y a aucune preuve que le GTNO a demandé un avis juridique sur ces questions au cours des discussions, des négociations et de la rédaction des ententes de cessation d'emploi; en fait, on nous a dit qu'il ne l'a pas fait. Étant donné que M. Bayly et M^me^ Sorensen avaient consulté des avocats, il aurait été prudent pour le GTNO d'obtenir un avis juridique également.

24. Selon notre calcul, pour mettre fin à l'emploi de M. Bayly, il en coûtera au gouvernement environ 280 000 $. Pour M^me^ Sorensen, il en coûtera environ 400 000 $. De plus, M. Bayly aura droit à une pension annuelle d'environ 8 000 $ et M^me^ Sorensen recevra une pension annuelle qui sera de 14 000 $ supérieure au montant qu'elle aurait perçu autrement. Les indemnités de cessation d'emploi offertes à ces deux personnes sont bien supérieures à ce qui avait été établi dans leur convention d'emploi. Cette indemnité supplémentaire s'élève à 6 000 $ pour M. Bayly et à quelque 250 000 $ pour M^me^ Sorensen (voir l'annexe A).

25. Nous avons constaté que certains points que nous soulevons dans le présent rapport sont des pratiques courantes lorsque prend fin l'emploi d'autres hauts fonctionnaires au niveau de sous-ministre au GTNO, notamment la pratique qui consiste à conclure une entente de cessation d'emploi, l'étalement de l'indemnité de cessation d'emploi pour prolonger la période de service et l'attribution d'une aide au déménagement aux personnes qui ne répondent pas aux critères s'appliquant normalement.

Conclusion

26. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest n'a respecté ni les clauses de cessation d'emploi des conventions d'emploi ni les politiques gouvernementales. Les ententes de cessation d'emploi ont augmenté les indemnités et les avantages devant être accordés aux deux personnes susmentionnées, surtout à M^me^ Sorensen. À l'avenir, le GTNO devrait veiller à respecter les clauses de cessation d'emploi établies dans les conventions d'emploi et respecter les politiques gouvernementales, ou justifier ce pourquoi il doit s'en écarter.

27. Nous avons des réserves au sujet de l'indemnité supplémentaire de 6 000 $ versée à M. Bayly à titre d'aide au déménagement. Toutefois, notre plus grande réserve porte sur l'indemnité de cessation d'emploi que le gouvernement a accordée à M^me^ Sorensen. Le GTNO a accordé à cette dernière une indemnité de cessation d'emploi plus élevée que ce qui était justifié, c'est-à-dire un paiement de cessation d'emploi et des avantages accrus, une aide au déménagement, et une augmentation des cotisations au régime de retraite du GTNO en raison de la prolongation de sa période d'emploi. Nous avons déterminé que le montant supplémentaire de cessation d'emploi accordé à M^me^ Sorensen dépasse d'environ 250 000 $ les montants prévus dans sa convention d'emploi. Elle recevra également chaque année une pension de retraite supplémentaire d'environ 14 000 $ du fait que son emploi a été prolongé de 24 mois.

28. Outre les coûts ainsi calculés, le GTNO a pris un risque financier supplémentaire du fait qu'il a prolongé l'emploi de ces fonctionnaires. Si, par exemple, pendant leur période de prolongation d'emploi, ces personnes deviennent malades et ont droit à des prestations d'invalidité de longue durée, le GTNO devra payer ces prestations d'invalidité jusqu'à ce que leur droit à ces prestations cesse, ce qui pourrait prendre de nombreuses années.

29. Une convention d'emploi doit être telle que toutes les parties comprennent leurs droits et leurs obligations. Elle vise à ce que les droits et les obligations soient interprétés clairement et à ce qu'il y ait le moins possible d'ambiguïté ou de divergence d'opinions sur leur application. Si une convention d'emploi est respectée, toutes les parties, et en particulier tous les employés, ont droit à un traitement juste et équitable. Si l'employeur ajoute des conditions nouvelles ou améliorées dans la négociation d'une entente de cessation d'emploi, il crée un précédent indésirable en ce qui a trait aux négociations avec les employés dont il met fin à l'emploi.

30. D'après nos constatations de vérification et du fait que nous n'avons pu déterminer de raisons pour justifier l'octroi d'une indemnité de cessation d'emploi beaucoup plus élevée que celle prévue dans les conventions d'emploi, nous devons conclure que le gouvernement n'a pas agi de façon raisonnable et prudente dans ce dossier.

Annexe A Indemnités supplémentaires et coûts de cessation d'emploi

John Bayly					
	Convention d'emploi — Avantages et prestations prévus	Payé/à payer	Augmentation de la pension	Indemnité supplémentaire	Coûts de la cessation d'emploi
Paiements de cessation d'emploi	164 000 $	164 000 $		0	164 000 $
Avantages sociaux	85 000	85 000		0	85 000
Aide au déménagement	0	6 000		6 000 $	6 000
Augmentation de la pension	8 000		8 000 $	0	
Rémunération au rendement	?	25 000		0	25 000
TOTAL				**6 000 $**	**280 000 $**

Lynda Sorensen					
	Convention d'emploi — Avantages et prestations prévus	Payé/à payer	Augmentation de la pension	Indemnité supplémentaire	Coûts de la cessation d'emploi
Paiements de cessation d'emploi	133 000 $	266 000 $		133 000 $	266 000 $
Avantages sociaux	0	112 000		112 000	112 000
Aide au déménagement	0	6 000		6 000	6 000
Augmentation de la pension	0		14 000 $	Oui	
Rémunération au rendement	?	20 000			20 000
TOTAL				**251 000 $**	**404 000 $**

Annexe A Indemnités supplémentaires et coûts de cessation d'emploi

John Bayly					
	Convention d'emploi — Avantages et prestations prévus	Payé/à payer	Augmentation de la pension	Indemnité supplémentaire	Coûts de la cessation d'emploi
Paiements de cessation d'emploi	164 000 $	164 000 $		0	164 000 $
Avantages sociaux	85 000	85 000		0	85 000
Aide au déménagement	0	6 000		6 000 $	6 000
Augmentation de la pension	8 000		8 000 $	0	
Rémunération au rendement	?	25 000		0	25 000
TOTAL				**6 000 $**	**280 000 $**

Lynda Sorensen					
	Convention d'emploi — Avantages et prestations prévus	Payé/à payer	Augmentation de la pension	Indemnité supplémentaire	Coûts de la cessation d'emploi
Paiements de cessation d'emploi	133 000 $	266 000 $		133 000 $	266 000 $
Avantages sociaux	0	112 000		112 000	112 000
Aide au déménagement	0	6 000		6 000	6 000
Augmentation de la pension	0		14 000 $	Oui	
Rémunération au rendement	?	20 000			20 000
TOTAL				**251 000 $**	**404 000 $**

Annexe B Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M. Bayly datée du 19 mars 2000

Article 4 : Cessation d'emploi

4.1 Compte tenu du fait que M. Bayly occupe sa charge à titre amovible seulement, les parties s'entendent et conviennent que la présente convention peut être résiliée de la manière ci-après dans les circonstances indiquées :

a) Par M. Bayly, pour quelque raison que ce soit, à condition qu'il transmette un avis écrit de 90 jours au GTNO. Le GTNO peut renoncer à l'avis en totalité ou en partie, à sa discrétion absolue. En cas de cessation d'emploi en vertu de la présente clause, le GTNO consent à payer à M. Bayly un montant égal à son salaire mensuel, multiplié par un facteur représentant le nombre d'années de service complètes, mais, dans tous les cas, ce facteur ne doit pas être supérieur à 12.

b) Par le GTNO, à sa discrétion absolue, pour quelque motif que ce soit, sans obligation de justification, sur avis écrit transmis à M. Bayly et, en remplacement de l'avis, sur versement d'un paiement d'un montant égal au salaire mensuel de M. Bayly multiplié par un facteur représentant son nombre d'années de service, ce facteur ne devant pas être inférieur à 12 ni supérieur à 24.

c) Par le GTNO, sans avis, pour un motif suffisant.

d) Par le GTNO, si une maladie ou une déficience mentale ou physique, quelle qu'elle soit, empêchait M. Bayly de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités essentielles en vertu de la présente convention, auquel cas les dispositions de la clause 5 s'appliqueront.

4.2 En cas de décès de M. Bayly, la présente convention prendra fin immédiatement et la clause 4.1b) ne s'appliquera pas.

4.3 Si la présente convention prend fin pour l'une des raisons susmentionnées, aucune des parties n'est astreint à d'autres droits ou obligations en vertu de la présente convention, sous réserve des dispositions sur la confidentialité et les conflits d'intérêt de la présente convention et de ses annexes, dispositions qui demeurent en vigueur même si la présente convention vient à prendre fin.

4.4 Immédiatement après la cessation d'emploi, M. Bayly devra remettre au GTNO tout document, correspondance, spécification, texte, ordinateur, disquette et bien appartenant au GTNO qu'il avait en sa possession ou sous son contrôle pendant la durée de la présente convention ou de toute convention ultérieure.

Annexe C Clauses de cessation d'emploi dans la convention d'emploi de M^me^ Sorensen datée du 21 juin 2000

Article 4 : Cessation d'emploi

4.1 Compte tenu du fait que M^me^ Sorensen occupe sa charge à titre amovible seulement, les parties s'entendent et conviennent que la présente convention peut être résiliée de la manière ci-après dans les circonstances indiquées :

a) Par M^me^ Sorensen, pour quelque raison que ce soit, à condition qu'elle transmette un avis écrit de 90 jours au GTNO. Le GTNO peut renoncer à l'avis en totalité ou en partie, à sa discrétion absolue. En cas de cessation d'emploi en vertu de la présente clause, le GTNO consent à payer à M^me^ Sorensen un montant égal à son salaire mensuel, multiplié par un facteur représentant le nombre d'années de service complètes, mais, dans tous les cas, ce facteur ne doit pas être supérieur à 12.

b) Par le GTNO, à sa discrétion absolue, pour quelque motif que ce soit, sans obligation de justification, sur avis écrit transmis à M^me^ Sorensen et, en remplacement de l'avis, sur versement d'un paiement d'un montant égal au salaire mensuel de M^me^ Sorensen multiplié par un facteur représentant son nombre d'années de service, ce facteur ne devant pas être inférieur à 12 ni supérieur à 24.

c) Par le GTNO, sans avis, pour un motif suffisant.

d) Par le GTNO, si une maladie ou une déficience mentale ou physique, quelle qu'elle soit, empêchait M^me^ Sorensen de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités essentielles en vertu de la présente convention, auquel cas les dispositions de la clause 5 s'appliqueront.

4.2 En cas de décès de M^me^ Sorensen, la présente convention prendra fin immédiatement et la clause 4.1b) ne s'appliquera pas.

4.3 Si la présente convention prend fin pour l'une des raisons susmentionnées, aucune des parties n'est astreint à d'autres droits ou obligations en vertu de la présente convention, sous réserve des dispositions sur la confidentialité et les conflits d'intérêt de la présente convention et de ses annexes, dispositions qui demeurent en vigueur même si la présente convention vient à prendre fin.

4.4 Immédiatement après la cessation d'emploi, M^me^ Sorensen devra remettre au GTNO tout document, correspondance, spécification, texte, ordinateur, disquette et bien appartenant au GTNO qu'elle avait en sa possession ou sous son contrôle pendant la durée de la présente convention ou de toute convention ultérieure.